



# Le JURICLIP<sup>MC</sup>

## Travail et emploi

Édition du 31 janvier 2008

[Transférer ce Juriclip](#)

### - Sommaire -

- [■ \*\*Drogue et alcool au travail\*\*](#)
- [■ \*\*Références fournies sur demande\*\*](#)

### ▲ **Drogue et alcool au travail**

La santé et la sécurité au travail et le contrôle des accidents du travail sont devenus une préoccupation majeure pour les entreprises. Dans cette optique, plusieurs d'entre elles ont adopté en toute bonne foi des politiques relatives à la consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments. Cependant, la légalité de ces politiques a souvent été remise en question.

Dans le jugement *Goodyear* [1] du 6 décembre 2007, la Cour d'appel du Québec a précisé les critères de validité de telles politiques.

Dans cette affaire, Goodyear avait remis au syndicat une « Politique relative à la consommation d'alcool, à l'usage de drogues et de médicaments » qui devait être mise en vigueur sous peu. Cette politique comprenait des tests d'analyse capillaire, urinaire ou d'haleine. Le syndicat a déposé un grief pour contester cette politique.

La cour a d'abord expliqué que les tests de dépistage d'alcool et de drogues sont susceptibles de porter atteinte aux droits à l'intégrité de la personne, à la sauvegarde de la dignité et au respect de la vie privée reconnus par la *Charte des droits et libertés de la personne* et le *Code Civil du Québec*. Selon la cour, « cette atteinte aux droits fondamentaux résulte du caractère envahissant des prélèvements de même que des informations personnelles qui peuvent être connues, consignées et révélées lors des analyses, en plus d'être potentiellement discriminatoires ».

Toutefois, la cour a rappelé que ces droits ne sont pas absous. Il est possible d'y porter atteinte lorsqu'un objectif légitime et important est poursuivi et que la mesure choisie est proportionnelle à l'objectif, c'est-à-dire que la mesure est rationnellement liée à l'objectif et que l'atteinte au droit protégé est minimale.

La cour a reconnu la validité des tests de dépistage suivants :

- tests effectués lorsqu'il y a des motifs raisonnables et probables de croire qu'une personne a les capacités affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues;
- tests effectués à la suite d'un accident;
- tests effectués à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou à l'usage de drogues.

Quant aux tests **aléatoires** imposés **sans préavis** pour les postes que Goodyear alléguait être à risque élevé (tels ceux d'opérateur de véhicules motorisés et d'opérateur de laminoirs), la cour a conclu que ces tests ne respectent pas le critère de l'atteinte minimale et qu'ils ne sont pas valides, et ce, pour les raisons suivantes :

- la nature des activités de Goodyear ne représentait pas un caractère de dangerosité qui exigeait des mesures de protection spéciales du public et des salariés;
- il n'y avait pas de problème particulier relié à la consommation d'alcool ou de drogues par les employés;
- il n'y avait pas de preuve que le taux élevé d'accidents était causé par une telle consommation;
- il n'y avait pas de preuve d'expert en toxicologie concernant l'usage et l'effet des drogues ni quant à la fiabilité des tests;
- les résultats d'analyse pouvaient révéler une consommation qui a eu lieu il y a plusieurs semaines, ce qui constitue une intrusion dans la vie privée en dehors des heures de travail et, de plus, les échantillons pouvaient dévoiler des informations confidentielles sur la condition et l'état de santé des salariés.

Évidemment, si ces éléments ou une partie de ceux-ci avaient été mis en preuve, la Cour d'appel aurait possiblement jugé acceptables de tels tests aléatoires et sans préavis. Néanmoins, chaque cas est un cas d'espèce et doit être étudié à son mérite.

La cour ne s'est malheureusement pas prononcée sur les tests de dépistage préembauche. En attendant, si vous désirez y avoir recours, nous vous recommandons de consulter votre avocat.

Auteure : Me Fannie Nepton, CRIA

[1] La section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada inc., 2007 QCCA 1686

### ▲ **Références fournies sur demande**

Au moment d'écrire ces lignes, un litige intéressant renvoyé à la Cour du Québec par la Cour d'appel nous amène à vous entretenir de la prudence dont un employeur doit faire preuve lorsqu'il donne des références concernant un employé qui n'est plus à son emploi.

Dans l'affaire *Bellefeuille c. Morisset* [1], madame Bellefeuille, une préposée aux bénéficiaires, a été congédiée de son emploi auprès de la Coopérative de travail du Pavillon de Beauharnois (ci-après la *Coop*). Elle a contesté son congédiement et un règlement est intervenu entre les parties. Madame Bellefeuille a obtenu une lettre de référence de son ex-employeur.

Elle a par la suite tenté de se trouver un nouvel emploi mais ses démarches restaient vaines. Elle soupçonnait la Coop de donner de mauvaises références aux employeurs potentiels. Après plus de 8 mois de recherches infructueuses, elle demanda à un ami de se faire passer pour un employeur potentiel et de téléphoner à la Coop afin de savoir quelles références la Coop donnait à son sujet. L'enregistrement de la conversation révéla que la Coop recommandait fortement de ne pas l'engager puisqu'elle était une fauteuse de trouble aussitôt qu'elle était syndiquée.

Madame Bellefeuille a donc poursuivi la Coop pour la somme de 24 300 \$ pour atteinte à la réputation et pertes d'occasions d'emploi causées par de mauvaises références.

Devant la cour de première instance, la Cour du Québec, la Coop s'est opposée à ce que Madame Bellefeuille dépose l'enregistrement de la conversation téléphonique. Le juge a maintenu cette objection; l'enregistrement n'a pu être déposé comme preuve à l'audience.

Madame Bellefeuille n'a donc pas pu présenter sa preuve et son recours a été rejeté.

Madame Bellefeuille a porté ce jugement en appel. La Cour d'appel a statué que l'enregistrement était une preuve recevable et elle a回报é le dossier à la Cour du Québec, devant un autre juge, pour qu'un nouveau procès soit tenu.

Quoiqu'il soit impossible pour l'instant de présumer du résultat de cette affaire, celle-ci illustre une chose : même si un employé n'est plus à votre emploi, vous devez faire attention à vos agissements à son égard en tout temps.

Certaines entreprises ont comme politique de ne donner aucune référence téléphonique, qu'elles soient bonnes ou mauvaises. C'est un choix que vous pouvez faire. Si vous désirez de la personne qui vous contacte avant de donner les références. Par exemple, notez son nom et son numéro de téléphone et dites-lui que vous allez la rappeler. Ne transmettez pas l'information à d'autres que vous allez la rappeler. Ne soyez extrêmement prudent.

Certains sont parfois tentés de donner de « fausses bonnes références » ou d'écrire une lettre très élogieuse à un employé afin de ne plus entendre parler de lui. Attitude à proscrire puisque vous vous exposez à des poursuites de la part du nouvel employeur pour fausse représentation.

Bref, lorsqu'un employé inscrit « références fournies sur demande » dans le bas de son curriculum vitae, cela n'est pas si banal qu'il y paraît !

Auteure : Me Fannie Nepton, CRIA

[1] *Bellefeuille c. Morisset*, 2006 QCCQ 236, 2007 QCCA 535, appel accueilli et dossier retourné à la Cour du Québec pour que soit tenu un nouveau procès.

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip<sup>MC</sup> ?

[Désabonnement](#)

[www.clcw.ca](#)

[S'abonner aux Juriclip](#)

### - CLCW -

Avec ses 14 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or et Amos), de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges) et du Centre-du-Québec (Plessisville), et plus de 230 ressources dont près de 130 professionnels du droit dédiés, Cain Lamarre Casgrain Wells est devenu sans contredit aujourd'hui le cabinet d'avocats le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

### - Le Juriclip<sup>MC</sup> -

Le Juriclip<sup>MC</sup> est un bulletin électronique d'information juridique offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques précises qui vous donnent accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

### - Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes aguerris actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels du droit mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

### - Mise en garde -

Le Juriclip<sup>MC</sup> ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.